

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA, MOTIVASI
KERJA, STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UPN "VETERAN"
Jawa Timur**



Oleh :

**Selvie Yuni Fajar W
0642010096**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2010

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA,
MOTIVASI KERJA, STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO**

Disusun oleh :

**Selvie Yuni Fajar W
0642010096**

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui

Pembimbing Utama

**Susi Hariyawati, S.Sos
NIP. 196402151991032001**

Mengetahui,

DEKAN

**Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena dengan Ridho - Nya maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mengambil judul yaitu “ **Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja pada prestasi kerja karyawan di PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran “ Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada ibu Susi Hariyawati, S.Sos,M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan Skripsi ini. Selain itu juga disampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Suparwati, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “ Veteran “ Jawa Timur.
2. Bapak Drs. Sadjudi, M.Si. selaku ketua program studi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “ Veteran “ Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Nurhadi, M.Si. selaku sekretaris program studi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN “ Veteran “ Jawa Timur.

4. Seluruh dosen Jurusan Administrasi Bisnis atas bimbingan dan didikan selama penulis kuliah di jurusan Administrasi Bisnis.
5. Untuk semua keluarga yang tercinta terima kasih banyak selalu memberikan semangat dan dukungan.
6. Untuk Dobi yang tercinta terima kasih atas semangat dan dukungan yang selama ini diberikan kepada penulis secara tulus.
7. Untuk semua teman – teman penulis terima kasih selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini. Dan penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amien

Surabaya, September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	5
2.1.1.2 Pengertian Manajemen sumber daya manusia	6
2.1.1.3 Fungsi Manajemen sumber daya manusia	8
2.1.1.4 Tujuan Manajemen sumber daya manusia	11
2.1.1.5 Peranan Sumber daya manusia.....	12
2.1.2 Disiplin kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja	13
2.1.2.2 Indikator- indikator kedisiplinan kerja.....	16
2.1.2.3 Tujuan pembinaan disiplin kerja	16
2.1.2.4 Macam tindakan kedisiplinan	17

2.1.2.5 Pentingnya disiplin kerja bagi karyawan	20
2.1.2.6 Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja.....	20
2.1.3 Motivasi	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	23
2.1.3.2 Manfaat Motivasi	24
2.1.3.3 Bentuk Motivasi	24
2.1.3.4 Konsep tentang motivasi	26
2.1.3.5 Jenis motivasi yang diberikan karyawan.....	32
2.1.3.6 Hal- hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi	34
2.1.4 Tingkat Stres Kerja Karyawan	36
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	36
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	39
2.1.4.3 Penyebab Stres Kerja	41
2.1.5 Prestasi Kerja	42
2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	42
2.1.5.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	43
2.1.5.3 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	46
2.1.5.4 Pertimbangan dan cara pengukuran prestasi kerja karyawan	47
2.1.5.5 Faktor- faktor yang harus dihindari dalam penilaian kerja karyawan	48
2.1.5.6 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	48
2.1.5.7 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	49
2.1.5.8 Pengaruh Disiplin, motivasi dengan prestasi kerja	50

2.2 Kerangka berpikir	52
2.3 Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Definisi Operasional dan pengukuran variabel	55
3.1.1 Variabel bebas.....	55
3.1.1.1 Disiplin Kerja (X1)	55
3.1.1.2 Motivasi Kerja (X2)	56
3.1.1.3 Stres Kerja (X3)	57
3.1.1.4 Variabel terikat (Y)	58
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Data	59
3.2.1 Populasi.....	59
3.2.2 Sampel.....	59
3.2.3 Teknik Penarikan Data.....	60
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.3.1 Jenis Data	62
3.3.2 Sumber Data.....	62
3.3.3 Pengumpulan Data	62
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	63
3.4.1 Teknik Analisis	63
3.4.1.1 Uji Validitas	63
3.4.1.2 Uji Realibilitas	64
3.4.1.3 Asumsi Klasik	64
3.4.1.4 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda.....	66

3.4.2 Uji Hipotesis	68
3.4.2.1 Uji f	68
3.4.2.2 Uji t	69
BAB IV Hasil dan Pembahasan	71
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	71
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	71
4.1.2 Visi Perusahaan.....	71
4.1.3 Misi Perusahaan	72
4.1.4 Prestasi Perusahaan	72
4.1.5 Struktur Perusahaan	74
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	75
4.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	75
4.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	77
4.2.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	78
4.2.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	79
4.3 Analisa dan Pengujian Hipotesis.....	80
4.3.1 Uji Validitas	80
4.3.2 Uji Reabilitas.....	82
4.4 Analisis dan Pembahasan.....	84
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.5 Teknis Analisis Regresi Liner Berganda	88
4.6 Penguji Hipotesis	90

4.7 Uji Hipotesis Uji F	88
4.7.1 Uji Hipotesis Uji T	92
4.7.2 Pembahasan.....	97
BAB V Kesimpulan dan Saran	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 jumlah Karyawan PT. PDAM.....	61
Tabel 4.1 Perkembangan Kinerja.....	73
Tabel 4.2 Struktur Organisasi	74
Tabel 4.3 Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.4 Variabel Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.5 Variabel Stres Kerja	78
Tabel.4.6 Variabel Prestasi Kerja.....	79
Tabel 4.7 Validitas Koefisien Korelasi	81
Tabel 4.8 Variabel Prestasi Kerja Karyawan	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	83
Tabel 5.0 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 5.1 Tes Heterokedastisitas.....	86
Tabel 5.2 Analisis Varian (ANOVA)	90
Tabel 5.3 Hasil Analisis Variabel Y Terhadap X	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Berfikir.....	54
Gambar 2	Kurva Statistik Durbin Watson	88
Gambar 3	Distribusi Kriteria Penolakan Simultan.....	91
Gambar 4	Kurva Distribusi Disiplin Kerja	94
Gambar 5	Kurva Distribusi Motivasi Kerja	95
Gambar 6	Kurva Distribusi Prestasi Kerja.....	96

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Oleh :

Selvie Yuni Fajar. W
0642010096

ABSTRAKSI

Dari informasi yang diperoleh dari PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo di dapat sebuah permasalahan dimana perusahaan belum mampu mengoptimalkan disiplin kerja terjadi suatu pelanggaran disiplin kerja karyawan, salah satu contoh adanya pelanggaran mengenai tingkat absensi yang meningkat dikarenakan kurang disiplinnya pegawai dalam masuk kerja atau banyaknya karyawan yang datang terlambat kerja maupun tidak masuk kerja yang dapat berakibat pada hasil kerja yang tidak optimal.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden yang disebarkan melalui daftar kuesioner pada 21 orang karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta Di Sidoarjo dengan menggunakan teknik Proportional random sampling. Variabel bebas yang digunakan yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) sedangkan Variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan (Y) serta dianalisa dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) sedangkan Variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta di Sidoarjo (Y) yang berarti secara keseluruhan faktor – faktor variabel bebas berpengaruh secara parsial dan nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta di Sidoarjo.

Secara parsial atau individu disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo (Y). Diketahui secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo (Y).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya sebuah negara pada sektor ekonomi akan mendorong berkembangnya pada sektor – sektor lain diluar sektor ekonomi. Pembangunan suatu Negara memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya (*resource*). Baik sumber daya alam (*natural resource*), maupun sumber daya manusia (*human resource*). Kedua sumber daya tersebut sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan dari segala faktor.

Perkembangan jaman dan kemajuan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, apalagi dalam organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama untuk menentukan suatu keberhasilan atau tidaknya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu terciptanya semangat dan etos kerja yang tinggi maka akan memacu suatu motivasi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang baik pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

Untuk dapat terciptanya hal tersebut diatas dan memberikan suatu pelayanan yang terbaik pada masyarakat tersebut tidak lepas dari sikap atau perilaku para pegawai itu sendiri, yang mana pegawai dituntut untuk memiliki

sikap disiplin kerja yang tinggi sehingga akan tercipta suatu prestasi kerja di dalam melakukan setiap tugas – tugas yang sudah diembannya. Tanpa adanya para pegawai yang penuh disiplin maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak akan efektif dan efisien.

Sesuai dengan peraturan pemerintah RI no 30 tahun 1980 tentang peraturan – peraturan disiplin pegawai yang didalamnya memuat suatu pokok – pokok kewajiban, larangan – larangan dilanggar pegawai maka harus diterapkan dengan sebaik – baiknya kepada setiap pegawai. Rendahnya prestasi kerja dikalangan pegawai negeri sehingga banyak muncul opini yang berkembang pada masyarakat bahwa disiplin pegawai negeri sangat bisa dikatakan rendah. Hal ini diakibatkan oleh perilaku karyawan itu sendiri, dapat dilihat pada masih banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam – jam dinas untuk memenuhi kepentingan pribadi. Tidak terkecuali para atasan yang melakukan hal ini, dan diikuti oleh pegawai bawahan yang terkesan tidak disiplin. Hal tersebut dapat dilihat pada absensi karyawan.

Dari informasi yang diperoleh dari PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo didapat sebuah permasalahan dimana perusahaan belum mampu mengoptimalkan disiplin kerja. Terjadinya suatu pelanggaran disiplin karyawan, salah satu contoh adanya pelanggaran mengenai tingkat absensi yang meningkat dikarenakan kurang disiplinnya pegawai dalam masuk kerja atau banyaknya karyawan yang datang terlambat kerja maupun tidak masuk kerja yang dapat berakibat pada hasil kerja yang tidak optimal.

Dengan cara pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan harapan para karyawan maka mereka akan lebih bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerja dan mereka dapat lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang akan dikerjakan untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien dapat dilakukan kedisiplinan dalam pekerjaan.

Dari uraian diatas meneliti tentang Faktor – Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta di Sidoarjo maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Faktor – Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disusun suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja bagi karyawan PT PDAM Delta Tirta di Sidoarjo?
2. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja bagi karyawan PT PDAM Delta Tirta di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja pada prestasi kerja karyawan secara simultan pada PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja pada prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi atau sumbangan pemikiran kepada perusahaan yang bersangkutan. Selain itu referensi yang diperoleh dapat dijadikan tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan pada PT. PDAM Delta Tirta Sidoarjo.
2. Untuk memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bahan studi perpustakaan UPN " Veteran " Jawa timur khususnya pada Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis serta sebagai masukan dan referensi penelitian lainnya.